مجلة العلوم التربوية والنفسية
العدد الثاني – المجلد الثالث
يناير 2019 م
ISSN: 2522-3399

المجلة العربية للعلوم و نشر الأبحاث
Arab Journal of Sciences & Research Publishing
AJSRP

قلق المستقبل لدى موظفي شركات القطاع الخاص في مدينة الرياض

ريم سفر العتيبي فهد بن عبد الله الربيعه
قسم علم نفس || كلية التربية || جامعة الملك سعود || المملكة العربية السعودية

الملخص: هدفت الدراسة إلى قياس ومعرفة مستوى قلق المستقبل لدى موظفي شركات القطاع الخاص في مدينة الرياض في ضوء متغيرات (العمر، الراتب الشهري، الحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي). واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بأسلوبه المسحي، وتمثلت أداة الدراسة في مقياس قلق المستقبل وهو من إعداد صلاح كرميان. تم تطبيقه على عينة عشوائية بلغ عددهم (212) موظفاً، جميعهم من الذكور في شركات القطاع الخاص بمدينة الرياض.

وباستخدام البرنامج الإحصائي SPSS بينت نتائج الدراسة:

1- حصل قلق المستقبل لدى موظفي شركات القطاع الخاص بمدينة الرياض على متوسط عام (3.74) بتقدير مرتفع.

2- لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في درجات قلق المستقبل لدى موظفي شركات القطاع الخاص في مدينة الرياض طبقا لمتغير العمر.

3- توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في درجات قلق المستقبل لدى موظفي شركات القطاع الخاص في مدينة الرياض طبقاً لمتغير الراتب الشهري؛ لصالح ذوي الراتب الشهري (أقل من 2000) فمستوى قلق المستقبل مرتفع بشكلٍ أكبر عند هذه الفئة.

4- توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في درجات قلق المستقبل لدى موظفي شركات القطاع الخاص في مدينة الرياض طبقاً لمتغير الحالة الاجتماعية (متزوج– أعزب) والفرق لصالح العزاب أكثر من المتزوجين.

5- توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في درجات قلق المستقبل لدى موظفي شركات القطاع الخاص في مدينة الرياض طبقاً لمتغير المستوى التعليمي، فالأدنى تعليماً كانوا أكثر قلقاً من الأعلى تعليماً.

وفي ضوء ما أسفرت عنه الدراسة من نتائج قدمت الباحثة جملة من التوصيات والمقترحات للحد من القلق لدى الموظفين ودعمهم وتحفيزهم وتدريبهم وحل مشكلاتهم.

الكلمات المفتاحية: قلق المستقبل، الموظفين، القطاع الخاص، مدينة الرياض.

1- المقدمة

تعتبر المملكة العربية السعودية من الدول التي لها نوع من التقدم الاقتصادي والصناعي في مختلف المجالات، ومع هذا التقدم تترافق الكثير من المشكلات ومنها المشكلات النفسية المتنوعة والمختلفة بتقدم العصر واختلاف الظروف، وإحدى هذه المشكلات هي التفكير وهاجس الخوف من المستقبل حيث إنه من الأمور التي تشغل بال أو فكر الموظفين الذين يسعون لتأمين مستقبلهم، فالتفكير في المستقبل والتخطيط له هو ديدن المجتمعات المتحضرة التي تحاول أن تجد لنفسها موضع على خريطة الدول المتقدمة.

وقد صاحب القلق الإنسان منذ بداية وجوده فكان يواجه الجوع والمرض وأخطار الطبيعة ومواقف الحروب وغيرها من هموم الحياة. ولكن ما جعله أشد وطأة في هذا العصر أن الظروف التي على الإنسان أن يواجهها أصبحت أكثر شدة وتعقيداً نتيجة السرعة المذهلة للتقدم التكنولوجي والصناعي بجميع المجالات؛ إضافة إلى سرعة التغيير الاجتماعي والتفكك العائلي بمختلف أشكاله وزيادة متطلبات الحياة، فمثلاً يوميات الموظف أو العامل الذي يواجه تهديداً في عمله واستقراره وأمنه في كسب رزقه تجعل حياته مليئة بمواقف متجددة تبعث على القلق (كرميان، 2007: 25).

وقد ينظر الفرد إلى المستقبل بتفاؤل وأمل أو ربما بتشاؤم وقنوط، أي بانزعاج وخوف وقلق، لكن هاتين الحالتين ليستا بمعزل عن بعضهما حيث يمكن التعرّض لهما بشكل متزامن، فإن كان الجانب السلبي هو الغالب على الواقع سيؤدي ذلك بالفرد إلى الشعور بالقلق بشأن المستقبل (كرميان، 2007: 2). وقلق الفرد من المستقبل الذي ينتظره يحجب الرؤيا الواضحة لإمكانياته وكيفية تصرفه وكيفية تدبير أموره، فتشل قدراته فلا يستطيع التخطيط لحياته وتتبخر أهدافه وآماله التي ينشد بها الوصول إلى السعادة والرضا. وللأسف أن القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية مازال يعتمد على العمالة الأجنبية ويوظف ما يقرب من (95%) من إجمالي العمالة الأجنبية في المملكة (المنيف، 1429: 7)، أي أن هناك ما يدعو للتفكير والبحث حول سبب عدم الإقبال أو عدم الاستمرار في العمل في القطاع الخاص من قبل شريحة الموظفين السعوديين والذي قد يكون السبب هو قلق المستقبل.

مشكلة الدراسة:

بسبب التنامي المتسارع في مجال القطاع الخاص نشأت الحاجة لتوجيه وتشجيع الشباب نحو العمل في الوظائف الشاغرة في سوق عمل القطاع الخاص، والذي للأسف لا يلقى الإقبال الكبير من قبل الشباب السعودي، ربما لأنه لا يلبي حاجاتهم لضمان المستقبل، لذلك هناك نوع من الهاجس والتردد للعمل في هذا القطاع أو حتى استمرار العمل فيه. حيث يؤكد الشباب الجامعي أن الأمان الوظيفي غير متوفر في القطاع الخاص رغم أن اتجاهاتهم نحو العمل في القطاع الخاص هي اتجاهات إيجابية (المنيف، 1429: 53).

وفيما يتعلق بهذا الهاجس الذي قد يعرقل إنجاز الأفراد تشير شقير (2005) إلى أن قلق المستقبل يمثل أحد أنواع القلق الذي يشكل خطورة في حياة الفرد فهو يمثل الخوف من المجهول وينجم عن خبرات ماضية وحاضرة أيضاً يعيشها الفرد وتجعله يشعر بعدم الأمن وتوقع الخطر ويشعر بعدم الاستقرار وتسبب لديه هذه الحالة شيء من التشاؤم واليأس الذي قد يؤدي به في نهاية الأمر إلى اضطراب حقيقي وخطير مثل الاكتئاب.

وتشير- أيضاً- إلى أن قلق المستقبل قد ينشأ عن أفكار خاطئة ولا عقلانية لدى الفرد تجعله يؤول الواقع من حوله وكذلك المواقف والأحداث والتفاعلات بشكل خاطئ، مما يدفعه إلى حالة من الخوف والقلق الهائم الذي يفقده السيطرة على مشاعره وعلى أفكاره العقلانية ومن ثم عدم الأمن والاستقرار النفسي، وبالتالي فإن قلق المستقبل يشكل خوفاً مزيجاً من الرعب والأمل بالنسبة للمستقبل والأفكار السلبية بصورة غير معقولة فتجعل صاحبه يعاني من التشاؤم من المستقبل وقلق الموت واليأس والأفكار الوسواسية.

لذا يشكل القلق من المستقبل خطراً على صحة الأفراد وإنتاجيتهم؛ حيث يظهر نتيجة ظروف الحياة الصعبة والمعقدة وتزايد ضغوط الحياة ومطالب المعيشة؛ وقد يكون ذا درجة عالية فيؤدي إلى اختلال في توازن الفرد فيؤثر على النواحي العقلية أو الجسمية أو السلوكية (المشيخي،2009: 2).

فقلق المستقبل ظاهرة تستحق الدراسة في ظل تطور المجتمع وتسارع تقدمه الاقتصادي وزيادة ضغوط الحياة، خصوصا على شريحة من شرائح المجتمع التي تكابد لبناء المجتمع وتطوره رغم العقبات المهنية في وظائف القطاع الخاص الذي لا يلقى إقبالاً من قبل شريحة طالبي العمل، حيث يتضح ذلك من خلال نسبة العاملين الذكور السعوديين في منشآت القطاع الخاص للعام المالي 2009م حيث بلغت 9.37% مقابل نسبة العاملين الذكور غير السعوديين لنفس العام المالي وقد كانت 90.63% (وزارة العمل 2009).

أسئلة الدراسة:

في ضوء ما سبق يمكن تحديد مشكلة الدراسة الحالية في السؤال الرئيس التالي:

- هل يرتفع مستوى قلق المستقبل لدى موظفي شركات القطاع الخاص في مدينة الرياض؟

ويتفرع من السؤال الرئيس عدد من الأسئلة الفرعية:

- هل توجد فروق في درجات قلق المستقبل عند مستوى الدلالة (α=0.05)، لدى موظفي شركات القطاع الخاص في مدينة الرياض تبعاً لمتغيرات؛ العمر، الراتب الشهري، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي؟

فروض الدراسة:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات قلق المستقبل عند مستوى الدلالة (α=0.05)، لدى موظفي شركات القطاع الخاص في مدينة الرياض تبعاً لمتغيرات؛ العمر، الراتب الشهري، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى الآتي:

1- قياس ومعرفة مستوى قلق المستقبل لدى موظفي شركات القطاع الخاص في مدينة الرياض.

2- الكشف عن تأثير متغيرات (العمر، الراتب الشهري، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي) في إجابات فئات العينة على مستوى قلق المستقبل، عند مستوى الدلالة (α=0.05)، لدى موظفي شركات القطاع الخاص في مدينة الرياض.

3- التحقق من فروض الدراسة بالأساليب الإحصائية المناسبة.

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية هذا البحث من خلال قلة الدراسات على المستوى الوطني- في حدود علم الباحثة- رغم مالها من دور مهم في المساعدة على كشف وحل المشكلات التي تتعلق بصحة الفرد النفسية في مجال مهنته.

1. أنها تكشف عن مستوى قلق المستقبل لدى موظفي شركات القطاع الخاص بمدينة الرياض كاضطراب نفسي؛ له دوره السلبي المؤثر على أداء الفرد وطموحاته وإنجازه وتفاعلاته بالوسط المهني الفردي أو الجماعي أو الاجتماعي.
2. قد تفيد في التوصل إلى حلول عند التحقق من وجود الاضطراب لأنهم من أهم شرائح المجتمع والذي ينهض بهمتهم، لذا تجاهل مشكلاتهم لا يعود على مجتمعنا إلا بتدهور نهضته وربما زيادة الاضطرابات والمشكلات الناتجة عن ذلك.
3. تستمد الدراسة أهميتها بتوفير معلومات ونتائج تهم كل جهة تابعة للقطاع الخاص وتود أن تستقطب الموظف ليعمل لديها؛ أو حتى الجهات الحكومية التي تدعم المنشآت الخاصة كوزارة العمل والشؤون الاجتماعية وغيرها.
4. كشف الدراسة لما قد يعانيه موظفو القطاع الخاص من مشكلات تتعلق بقلق المستقبل؛ وطرح الحلول المقترحة للجهات المعنية يساهم برفع إنتاجيتهم وإقبالهم على القطاع الخاص وانتمائهم لعملهم وبالتالي نهضة وطنهم.
5. تأخذ هذه الدراسة بعداً جديداً في موضوعات الإرث العلمي بتناول موضوع قلق المستقبل والقطاع الخاص بالدراسة؛ مما قد يفتح آفاقاً بحثية للباحثين بتناول موضوعات الدراسة مع متغيرات أخرى أو التوسع في دراستها.

حدود الدراسة:

تتحدد الدراسة بالحدود الآتية:

1. الحدود الموضوعية: قلق المستقبل لدى موظفي شركات القطاع الخاص في مدينة الرياض.
2. الحدود المكانية: تتحدد مكانيًا بالشركات الخاصة في مدينة الرياض.
3. الحدود البشرية: موظفي القطاع الخاص.
4. الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 1433/1432هـ.

مصطلحات الدراسة:

- **تعريف القلق:** "يعرف القلق لغوياً بأنه: قلق قلقاً أي لم يستقر في مكان واحد أو لم يستقر على حال، وقلق اضطرب وانزعج، وأقلق الهم فلاناً أي أزعجه، والمقلاق هو الشديد القلق. وقد أقر مجمع اللغة العربية على أن القلق هو حالة انفعالية تتميز بالخوف مما يحدث وهو ما يدل عليه بإفاضة كلمة (الحصر)، والحصر هو الخوف والإحساس المألوف بالقلق، أو هو حالة من الهول في بعض الأحيان بقدر ما هو إشارة إنذار؛ حتى أن الحصر أفظع ما ترزح النفوس تحت وطأته من إعياء، والحصر إما واقعي أو عصابي أو أخلاقي نتيجة خطر داخلي، فهو حالة نفسية تتصف بانشغال البال والاضطراب الفكري خوفاً من خطر مرتقب وهو الذي يثير الكبت" (الحمداني، 2011: 75- 76).

  و يعرف القلق اصطلاحاً بأنه: "حالة توتر شامل ومستمر نتيجة توقع تهديد خطر فعلي أو رمزي قد يحدث ويصاحبها أعراض نفسية وجسمية" (زهران، 2005: 484).

- **تعريف المستقبل:**

  يعرف المستقبل لغوياً بأنه: "مفعول من استقْبَلَ؛ الآتِي مِنَ الزَّمَانِ"(معجم المعاني الجامع) www.almaany.com

- **تعريف قلق المستقبل:**

  - يعرف قلق المستقبل اصطلاحاً بأنه: "حالة انفعالية مضطربة غير سارة تحدث لدى الفرد من وقت لآخر، تتميز هذه الحالة بعدة خصائص منها: الشعور بالتوتر والضيق والخوف الدائم وعدم الارتياح والكدر والغم وفقدان الأمن النفسي تجاه الموضوعات التي تهدد قيمه أو كيانه، وتقترن بتوقع وترقب خطر مجهول يمكن حدوثه في المستقبل وقد تكون هذه الحالة مؤقتة أو سمة مستمرة" (السبعاوي، 2007: 6).
  - وتعرف الباحثة قلق المستقبل إجرائياً: بأنه مجموع الدرجات التي يحصل عليها الفرد على المقياس قلق المستقبل المستخدم في هذا البحث.

- **تعريف الموظفون:**

  يعرف الموظف لغوياً بأنه: "اسم مفعول من وظَّفَ؛ وهو مَنْ يُسْند إليه عمل ليؤدّيه حسب اختصاصه في إحدى المصالح الحكومية أو غيرها" (معجم المعاني الجامع)www.almaany.com

  و تعرف الباحثة الموظفون إجرائياً: بأنهم فئة الذكور المتعاقدين سنوياً براتب شهري مع شركات تنتمي لجهات القطاع الخاص مقابل خدمات عملهم المتفق عليها بين الموظف وشركة القطاع الخاص.

تعريف القطاع الخاص

- تعرف وزارة التخطيط القطاع الخاص اصطلاحاً على أنه: "ذلك الجزء الذي يعنى بجميع النشاطات الاقتصادية التي لا تؤديها الدولة وتشمل الشركات الربحية ذات النشاط الصناعي أو الزراعي أو الخدمي، إلى جانب المؤسسات الخاصة التي لا تهدف إلى تحقيق أرباح وإنما تؤدي خدمات اقتصادية" (المنيف، 1429: 12).
- ويعرف القطاع الخاص إجرائياً بأنه: "كل المشاريع التي تعود ملكيتها ورأس مالها إلى أفراد أو مجموعة مساهمين، ويديرها أصحابها أو من ينيب عنهم دون تدخل من الدولة".

2- الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولا/ قلق المستقبل:

مما يجب ذكره أن مفهوم قلق المستقبل وثيق الصلة بمفهوم التوجه نحو المستقبل فهما على طرفي متصل واحد، فبقدر ما يكون قلق المستقبل حافز للإنجاز فإنه يقترب من التوجه نحو المستقبل، وبقدر ما ينخفض مستوى التوجه نحو المستقبل لدى الفرد فإنه يعبر عن قلقه من هذا المستقبل ودفاعه ضد هذا القلق بالإغراق في الحاضر، وإذا كان التطلع نحو المستقبل في حالته القصوى فهو تطلع الفرد الدائم نحو المستقبل كسبيل لبلوغ الأهداف وتحقيق الإشباع، أما قلق المستقبل فيعني حالة من التوتر وعدم الاطمئنان والخوف من التغيرات بالمستقبل، وبحالته القصوى قد يكون تهديداً بأن هناك شيئاً ما غير حقيقي سوف يحدث.

إن أحد مصادر القلق هو توقع تهديد ما، سواء كان هذا التهديد محدداً أو غامضاً. ومن البديهي أن التوقع يرتبط بالأحداث المستقبلية. ولا ينشأ القلق من ماضي الفرد وإنما هو خوف من المستقبل وما يحمله من أحداث تهدّد وجود الإنسان وإنسانية الفرد. أي أن المستقبل هو العامل الذي يستثير القلق (الجنابي وصبيح، 2004). وهناك تأكيد على أهمية المستقبل فالمستقبل مكون رئيسي لسلوك الشخص والقدرة على بناء أهداف شخصية بعيدة المدى والعمل على تحقيقها هي صفة هامة للكائنات الإنسانية، كما أن عدم القدرة من الناحية النفسية لبعض الناس على إنجاز الخطط المستقبلية البعيدة المدى يرتبط بالافتقار إلى منظور زمن المستقبل(فراج ومحمود، 2006: 3).

(ب) أسباب القلق:

يزخر التراث النفسي بالكثير من النظريات والآراء والأبحاث حول أسباب القلق كاضطراب نفسي شائع ومؤثر، ولكنني سأكتفي بذكر الأسباب التي ذكرها العلماء والباحثون في المجال النفسي والتي ترتبط بمتغير قلق المستقبل.

ويُعدّ فرويد Freud من أوائل الذين تناولوا القلق، واعتبر أنه نتاج الصراع بين عناصر الشخصية الثلاث "ألهو، والأنا، والأنا الأعلى". ويرى فرويد أن القلق هو شعور غامض غير سار بالخوف والتحفز والتوتر مصحوب ببعض الأعراض الجسمية، وعلى أن القلق يظهر في الأصل كرد فعل لحالة خطر. واعتبر ردّ الفعل تجاه صدمة الميلاد هو القلق الأول الذي يتعرض له الطفل عندما يستقل جسدياً عن أمه، وتتكرر الحالة بصور أخرى عند غياب الأم ومن التخوف من عدم إشباع الحاجات (كرميان، 2007: 27). أما "روجرز" فيرجع القلق إلى صراع الفرد في تحقيق الذات حيث يشير إلى أن حاجة الفرد في حفاظه على الذات الظاهرية وتأكيدها، فعندما يفشل في ذلك بسبب سوء التوافق عندها يدرك الفرد من خلال الأحاسيس الداخلية له شيئاً في الوقت الذي تنشأ من خلاله فكرته عن نفسه شيئاً آخر، وتتباعد باستمرار فكرة الفرد عن نفسه عندما يفشل في تحقيق ذاته ويزداد توتراً، من هنا ينشأ القلق ويؤكد روجرز على أنه مظهر من مظاهر الذات (الشناوي، 1994). ومن أسباب القلق الضعف النفسي العام والشعور بالتهديد الداخلي أو الخارجي بحسب الظروف البيئية لمكانة الفرد وأهدافه (زهران، 2005).

أما عند سكنر فالاضطرابات النفسية عادات خاطئة تعلمها المريض وذلك ليقلل من القلق، فالقلق متعلم من بيئة الفرد وفقاً لشروط التدعيم الإيجابي والتدعيم السلبي (الخطيب، 2007). ومن الأسباب التي يراها السلوكيون الاستعرافيون أن القلق يحدث نتيجة لاعتقاد الفرد أن حجم الخطر المتوقع يفوق قدرته المدركة على التعامل مع الموقف بنجاح، فيشعر المريض بأنه سوف يخسر في هذه المحاولة حتى في حالة عدم وجود دلالات موقفية محددة، فالقلق ينشأ نتيجة إساءة فهم المواقف التي يتعرض لها الفرد (المحارب، 2000). بالنسبة لهارت فإن كل أشكال المرض النفسي سببه انهيار التكامل في الشخصية والذي يحدث نتيجة عدم تلبية الاحتياجات والرغبات (العزة، 1999). أما ماسلو الذي حدد سلم الحاجات الإنسانية حسب أهميتها التي تنتهي بحاجة تحقيق الذات، فذكر بأن عدم إشباع تلك الحاجات في المستويات الأربعة الأولى سيؤدي حسب رأيه إلى حدوث القلق الذي يدفع بالفرد إلى محاولة إشباعها بغية استعادة التوازن (كرميان، 2007: 30).

كذلك اهتم علماء النفس الوجودي الآخرون من أمثال ماي May بالقلق حيث اعتقد أن القلق هو جزء من الوجود الإنساني وهو يعبّر عن شعور غامض وخوف عام وهو إدراك لوجود خطر ما يهدد قيمة أساسية لوجوده (كرميان، 2007: 30). أما جلاسر في نظريته الإرشاد بالواقع فيرى أن المشكلات النفسية تنشأ بسبب الفشل في إشباع الحاجات والمعاناة من عدم القدرة على التكيف (الخطيب، 2007).

(ج) أعراض قلق المستقبل وسمات الشخصيات ذات قلق المستقبل

أوضحت دراسة (حسانين، 2000) أن الأفراد ذوي قلق المستقبل يعانون من انخفاض الدافعية للإنجاز وانخفاض مستوى الطموح وتدني تقدير الذات ومفهوم الذات السالب. بينما أشارت دراسة (صبري، 2003) إلى أن الأفراد ذوي قلق المستقبل يعانون من ضعف ثقة الشخص في قدرته وإرجاع ما يحدث له من مواقف غير سارة إلى عوامل خارجية. وأشارت دراسة (خضر، 1992) إلى أن ذوي قلق المستقبل يتسمون بالاغتراب واللامبالاة والشعور بالإحباط واللا مسئولية والشعور بالحرمان واللا أمل في المستقبل ونقص الرضا عن أنفسهم وعن حياتهم وضعف الثقة والتشاؤم ومشاعر النقص والدونية. كما أشارت دراسة (Moline، 1990) إلى أن سمات من لديه قلق مستقبلي تتمثل في التركيز الشديد على أحداث الوقت الحاضر أو الهروب نحو الماضي والانسحاب من الأنشطة البناءة والانطواء وظهور علامات الشك والحزن، وصلابة الرأي والتعنت، والتشاؤم، وعدم الثقة في الذات والآخرين. وأوضحت دراسة (معوض، 1996) أن الشخص ذي قلق المستقبل يتسم بأنه لا يمكنه تحقيق ذاته، ولا يمكنه أن يبدع، والشعور بالعجز، ويتميز بحالة من السلبية والحزن ونقص القدرة على مواجهة المستقبل والشعور بالنقص ونقص الشعور بالأمن.

ثانيا: القطاع الخاص

أ- القطاع الخاص- نظرة عامة مختصرة:

يغلب على المسح السكاني بالمملكة أنه مجتمع شبابي تزيد فيه نسبة الفئة العمرية بسن العمل؛ ويتطلعون إلى فرص عمل في الفترات المقبلة مما يستلزم أخذ ذلك في الاعتبار؛ فإن شباب الأجيال القادمة سيقلقون من التفكير في مستقبل فرص العمل المتوقعة لهم (الجبر والعبدالمنعم والسوداني، 1424).

وعنصر القطاع الخاص له دور كبير في المساهمة في عمليات التنمية المختلفة جنباً إلى جنب مع القطاع الحكومي، إلا أن أسلوب القطاع الخاص القائم على تحقيق قدر أكبر من العائد الاقتصادي أدى إلى اعتماده على

العمالة الوافدة على حساب العمالة الوطنية. وبالرغم من جهود السعودة والإحلال في القطاع الخاص إلا أن نسبة السعودة لا تزال متدنية فيه وإن كانت الأعداد متزايدة كل عام (الطريقي والحسين، 2007).

والشباب الجامعي يرى في العمل الحكومي مزايا أكثر من حيث الاستقرار والأمن الوظيفي كما أن كثافة العمل المطلوب في القطاع الحكومي أقل من القطاع الخاص (المنيف، 1429: 8).

ومن بعض أسباب عدم الإقبال على وظائف القطاع الخاص انخفاض الأجور وضعف الحوافز وطول فترة العمل اليومي في أغلب الأحوال مقارنة بالقطاع الحكومي؛ أيضاً عدم توفر ضمانات وظيفية للعمالة من ناحية الاستمرار في العمل و قلة فرص التدريب والابتعاث مقارنة بالقطاع الحكومي وكذلك ضعف توفر الأمن الوظيفي كالتقاعد والتعويضات (الطريقي والحسين، 2007).

ثانياً: الدراسات السابقة

سأعرض تحت هذا الموضوع موجز للدراسات التي تناولت متغيرات البحث آخذة بالاعتبار التتابع الزمني من الأقدم إلى الأحدث وذلك من خلال تقسيم موضوع الدراسات السابقة إلى ثلاثة أجزاء وهي كالتالي:

أ- دراسات تناولت متغير قلق المستقبل مع متغيرات أخرى:

قام **بولانوسكي (Bolanwski 2005)** بدراسة هدفت إلى معرفة معدل الشعور بالقلق بشأن المستقبل من الناحية المهنية في دولة بولندا، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي وتمثلت الأداة في استبانة لقياس معدل قلق المستقبل من إعداد الباحث نفسه؛ وتم التطبيق على عينة بلغت (1000) طبيب من أطباء الامتياز البولنديين وأطباء الامتياز الفرنسيين. وأشارت النتائج بارتفاع مؤشر الشعور بالقلق تجاه المستقبل والمهنة لدى أطباء الامتياز في بولندا بينما معدل الشعور بالقلق تجاه المستقبل المهني منخفض جداً لدى أطباء الامتياز الذين لديهم استقلال مادي عن مؤسساتهم الطبية.

بينما هدفت دراسة **كرميان** (2007) إلى التعرف على سمات الشخصية للعاملين بصورة مؤقتة وعلى قلق المستقبل لديهم وعلى العلاقة بينهم في دولة استراليا، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي وتمثلت الأداة في استبانة استطلاعي وقائمة الخمسة الكبرى ومقياس قلق المستقبل من إعداد كرميان تم تطبيقها على عينة بلغ عددها (198) من الجالية العراقية من الذكور 126 وعدد الإناث 72. وتوصلت نتائج البحث إلى وجود علاقة ارتباطية دالة بين قلق المستقبل وبعد العصابية كما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في قلق المستقبل حسب العمر بين فئة (18- 31) سنة وفئة (32- 45) سنة لصالح الفئة الثانية، وفسرها الباحث بأن الأفراد البالغين يكون لديهم مستوى أعلى مما لدى المراهقين من القلق لأن المراهقين تنقصهم تجارب الحياة وأقل تحملاً للمسؤولية تجاه الآخرين.

وقامت **السبعاوي(2007)** بدراسة هدفت إلى التعرف على مستوى قلق المستقبل لدى طلبة كلية التربية في مدينة الموصل بدولة العراق، والعلاقة بين متغير قلق المستقبل لدى طلبة كلية التربية ومتغيري الجنس (طلاب – طالبات) والتخصص الدراسي (علمي – إنساني). واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي وتمثلت الأداة في مقياس قلق المستقبل للخالدي تم تطبيقها على عينة من عدد 578 من الذكور والإناث بحيث 277 طالباً وطالبة في الاختصاص العلمي و301 طالباً وطالبة في الاختصاص الإنساني. وتوصلت الدراسة إلى أن قلق المستقبل لدى أفراد العينة عالٍ بشكل عام، كما أظهرت وجود علاقة ارتباطية دالة بين متغير قلق المستقبل ومتغير الجنس لصالح الإناث، كما أظهرت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية غير دالة بين متغير قلق المستقبل ومتغير التخصص الدراسي لصالح التخصص العلمي.

وأجرى **بلكيلاني (2008)** دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة الارتباطية بين تقدير الذات وقلق المستقبل لدى الجالية العربية المقيمة بمدينة أوسلو في النرويج. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التطبيقي الارتباطي وتمثلت الأدوات في مقياس تقدير الذات للدريني وسلامة ومقياس قلق المستقبل تم تطبيقها على عينة من 110 من المقيمين في مدينة أوسلو من الجالية العربية في النرويج (60 ذكور – 50 إناث) تراوحت أعمارهم بين (20- 50) سنة. وكانت نتائج الدراسة تشير إلى أن العلاقة بين قلق المستقبل وتقدير الذات علاقة تبادلية، وأن أفراد عينة البحث لديهم تقدير عالٍ لذواتهم ولكنهم يشعرون بحالة من قلق المستقبل، وأن هناك علاقة بين تقدير الذات وقلق المستقبل بحيث كانت النتائج توضح وجود علاقة ارتباطية عكسية بين الأفراد من ذوي التقدير العالي للذات وقلق المستقبل لديهم، كما أن هناك علاقة ارتباطية عكسية بين درجات الأفراد من ذوي تقدير الذات المنخفض وقلق المستقبل لديهم.

وقام كل من **لكسون وفليتشر وليسون (Fletcher.Luxon.Leeson 2009)** بدراسة اتبعت المنهج الوصفي المسحي التحليلي في دولة نيوزيلاند هدفت لإمكانية التنبؤ بقلق المستقبل عند الشباب من خلال احتمالية الإصابة بصلع الذكور النمطي؛ على عينة من 173رجل تراوحت أعمارهم بين (18- 35) سنة لم يتعرضوا بعد لخسارة شعرهم. تمثلت أدوات الدراسة في عدة مقاييس استبانة ذاتي تستهدف القلق والسمات والرضا عن أجزاء الجسم ومقياس قلق المستقبل الذي أعده الباحثون على أساس النظرية التي بنيت عليها الدراسة. وكانت نتائج الدراسة تشير إلى أن الرجال في عينة الدراسة ذوي الشخصية العظيمة بتقديرها للذات يميلون للقلق أكثر؛ وأصحاب التصورات والمزاجية سجلوا درجات عالية في قلق المستقبل؛ كذلك وعي العينة الذاتي بانعدام ثقتهم في التعامل مع احتمالية الإصابة بنمط الصلع الذكوري كان مرتبط بشكل كبير مع قلق المستقبل حيث أن مؤشرات التنبؤ بالحدث الذي يرتكز على التصورات الذاتية تبدو أكثر ارتباطاً بالضغوط الاستباقية.

ب- دراسات تناولت متغيرات مختلفة ترتبط بالقطاع الخاص:

قام المنيف (1429) بدراسة هدفت إلى التعرف على اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل في القطاع الخاص خاصة من هم على وشك التخرج، في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتمثلت الأداة في استبانة من إعداد المنيف، تم تطبيقه على عينة من 85 طالباً على وشك التخرج من طلاب كلية الآداب بجامعة الملك سعود. وتوصلت نتائج الدراسة إلى ضعف دور الإرشاد الأكاديمي وعدم وفائه باحتياجات الطلاب، إقرار العينة بوجود بعض القيم الاجتماعية التي تعارض العمل في القطاع الخاص؛ وتأكيد العينة أن الأمان الوظيفي غير متوفر في القطاع الخاص رغم أن اتجاهاتهم نحو العمل في القطاع الخاص هي اتجاهات إيجابية.

وأجرى كلاً من **الطريقي والحسين (2007)** دراسة هدفت إلى الكشف عن مشكلات ضعف استخدام العمالة الوطنية في القطاع الخاص. في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتمثلت الأداة في استبانة من إعداد الباحثين تم تطبيقه على عينة من 30 فرداً من الموظفين السعوديين في إحدى الشركات التجارية. وأشارت النتائج إلى انخفاض الأجور وقلة الرواتب وضعف الحوافز في القطاع الخاص، والعادات والتقاليد ذات النظرة الدونية (أي غير المفضلة) تجاه بعض الحرف المهنية في القطاع الخاص، وطول فترة العمل اليومي في القطاع الخاص في أغلب الأحوال مقارنة بالقطاع العام، وعدم ثقة بعض المدراء أو أصحاب العمل بإنتاجية وجدية الموظف السعودي بالنسبة إلى العامل الوافد، وعدم قدرة منافذ التعليم العالي على توفير التخصصات التي يحتاجها القطاع الخاص، والشروط المبالغ فيها التي يضعها القطاع الخاص

للوظائف التي يعلن عنها مثل (سنوات الخبرة ومستوى اللغة الإنجليزية والحاسب الآلي)، وعدم توفر ضمانات وظيفية للعمالة في القطاع الخاص، وقلة فرص التدريب والابتعاث والانتداب في القطاع الخاص مقارنة بالقطاع العام، قلة الراحة الأسبوعية والإجازات السنوية في القطاع الخاص مقارنة بالقطاع العام، وتدني درجة تكيف العامل السعودي مع طبيعة العمل في القطاع الخاص، وضعف توفر الأمن الوظيفي في القطاع الخاص كالتقاعد والتعويضات مقارنة بالقطاع العام.

تعقيب على الدراسات السابقة:

بداية لا توجد دراسات أو أبحاث تناولت قلق المستقبل وشريحة موظفي القطاع الخاص – في حدود علم الباحثة – لذلك كان هذا من دواعي القيام بهذا البحث حيث أنه الأول في تناول مفردات الدراسة معاً بالبحث.

ومما سبق أسهمت الدراسات السابقة في استفادة الباحثة بفهم وتحديد مشكلة الدراسة ومفاهيمها وأهميتها واختيار أداة الدراسة وتحديد العينة وطريقة التطبيق؛ ويتضح أنه رغم اختلاف المدارس النظرية لعلم النفس واختلاف الباحثين في أهداف دراساتهم إلا أنهم تقريبا اتفقوا على أن أحد أسباب القلق واختلال أداء الأفراد وصحتهم النفسية على الصعيد الفردي أو الجمعي يرجع إلى التهديد الخارجي أو توقع عدم إشباع الحاجات أو عدم الوصول إلى تحقيق الذات أو الوعي الذاتي بالضغوط، وذلك ينطبق كما تعتقد الباحثة على أحد جوانب الحياة في ظروف العمل أو معطياته المتاحة أو الإمكانيات التي يوفرها والحاجات التي يشبعها، ولهذا السبب ترى الباحثة مدى أهمية إثراء الجانب العلمي النظري ببحث يربط مستوى قلق المستقبل بموظفين القطاع الخاص وإثراء الجانب التطبيقي بإيجاد الحلول الممكنة في حال أسفرت النتائج عن ارتفاعه بمستوى عالٍ.

وقد تضمنت الدراسات السابقة التي تناولت قلق المستقبل عدة أهداف اتفقت على أحدها وهو الكشف عن مستوى قلق المستقبل؛ وكذلك تناولت علاقته ببعض المتغيرات وإمكانية التنبؤ به. واتفقت على أهمية توفير مقياس أو استبانة يستهدف قلق المستقبل بشكل خاص لأهميته كمتغير يؤثر على العينات والنتائج؛ وفي نفس الوقت اختلفت العينات المحددة بالبحث في الدراسات السابقة تبعاً لأهداف الدراسة ومتغيراتها وذلك لأن موضوع قلق المستقبل وعلاقته ببعض المتغيرات في حد ذاته يمثل موضوعاً خصباً ومن الموضوعات المثيرة للاهتمام والحديثة والمعاصرة نسبياً على المستويين النظري والواقعي في الأبحاث العربية.

3- منهجية الدراسة وإجراءاتها

- **منهجية الدراسة:** تستخدم الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي، حيث يعتبر هذا المنهج ملائماً لهذا النوع من البحوث، وذلك لإمكانية استقصاء عدد مناسب من آراء المبحوثين، كما أن هذا المنهج يقوم على وصف للظاهرة محل الدراسة، ومن ثم تحليل نتائج الدراسة للربط بين متغيراتها للوصول إلى الأسباب إذا وجدت واستخلاص النتائج للإفادة منها.
- **مجتمع الدراسة:** تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين السعوديين بشركات القطاع الخاص بمدينة الرياض والبالغ عددهم 222741موظفاً سعودياً والموزعين على شركات ومنشآت تابعة للقطاع الخاص بمدينة الرياض (وزارة العمل، 2009).
- **عينة الدراسة:** تكونت عينة الدراسة بطريقة عشوائية بحيث يبلغ عددهم (212) موظفاً من مختلف الموظفين السعوديين الذكور في شركات القطاع الخاص بمدينة الرياض باستثناء الشركات التي تضمن بدلات وبنود تعاقد تضمن حقوق الموظف السعودي مثل شركات الاتصالات والبنوك.

- **وصف عينة الدراسة:** تم تقسيم مدينة الرياض إلى خمسة مناطق هي: الشرق والغرب والوسط والشمال والجنوب؛ ثم اختيار من كل منطقة شركة قطاع خاص، وقد بلغ عدد الشركات المختارة 5 شركات، بعد ذلك الاختيار عشوائياً 43 موظف من كل شركة (43×5= 215)، ووزعت استمارات المقياس المطبق وبلغ العائد منها (212) فأصبح العدد الكلي للعينة 212 موظفاً. ويمكن توضيح خصائص عينة الدراسة في ضوء متغيرات الدراسة كما يلي:

1- توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للفئة العمرية:

جدول (1) "توضيح الفئات العمرية للعينة"

الفئة العمرية	العدد	النسبة المئوية
30 -21	138	%65.1
40 -31	63	%29.7
41 فأكثر	9	%4.2
لم يذكروا	2	%0.9
المجموع	212	%100.0

ويبين الجدول (1) أن 65.1% من عينة الدراسة أعمارهم ما بين 21- 30، ثم يليهم من أعمارهم ما بين 31- 40 بنسبة مئوية بلغت 29.7%، أما باقي أفراد العينة أعمارهم تزيد عن الأربعين.

2- توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للحالة الاجتماعية:

جدول (2) "توضيح الحالة الاجتماعية للعينة"

الحالة الاجتماعية	العدد	النسبة المئوية
متزوج	93	%43.9
أعزب	114	%53.8
لم يذكر	5	%2.4
المجموع	212	%100.0

ويبين الجدول(2)أن أغلب أفراد عينة الدراسة عزاب، أما المتزوجون فيمثلون نسبة 43.9% من العينة.

3- توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمستوى التعليمي:

جدول (3) "يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمستوى التعليمي"

المستوى التعليمي	العدد	النسبة المئوية
المرحلة المتوسطة أو أدنى	52	%24.5
المرحلة الثانوية	86	%40.6
دبلوم	35	%16.5
جامعي	38	%17.9
المجموع	212	%100.0

ويبين الجدول (3) أن أصحاب المستوى التعليمي (ثانوي) يمثلون النسبة الأكبر من عينة الدراسة حيث تبلغ نسبتهم 40.6%، ثم يليهم أصحاب المستوى التعليمي (المرحلة المتوسطة أو أدنى) بنسبة مئوية بلغت 24.5%، أما باقي أفراد العينة منقسمين ما بين (دبلوم وجامعي) بنسبة مئوية متقاربة.

4- توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للراتب الشهري:

جدول (4) "يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للراتب الشهري"

الراتب الشهري	العدد	النسبة المئوية
أقل من 2000 ريال	33	%15.6
من 2000 – 3999 ريال	106	%50.0
من 4000- 6000 ريال	52	%24.5
أكثر من 6000 ريال	21	%9.9
المجموع	212	%100.0

ويبين الجدول (4) أن نصف أفراد العينة راتبهم الشهري ما بين (2000 – 3999 ريال)، وربع أفراد العينة راتبهم الشهري ما بين (4000- 6000 ريال)، يليهم من راتبه الشهري أقل من 2000 بنسبة وصلت إلى 15.6%، وباقي أفراد العينة راتبهم أكثر من 6000 وهم الأقل في العينة.

- **صدق المقياس وثباته:** تم حساب معاملات صدق وثبات المقياس من خلال الاستعانة بعينة الدراسة الاستطلاعية والتي تهدف إلى تحديد واختبار الكفاءة السيكومترية لأداة الدراسة؛ وقد تم اختيار العينة الاستطلاعية للتأكد من صلاحية تطبيق الأداة على عينة الدراسة، ويصل قوامها نحو(40)موظفاً من إحدى شركات القطاع الخاص.

- **صدق الأداة/** تم التأكد من الأداة من خلال صدق الاتساق الداخلي وهو العلاقة بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية باستخدام معامل ارتباط بيرسون، كالتالي:

جدول (5) "يوضح معامل ارتباط بيرسون للتأكد من صدق الاتساق الداخلي لعبارات المقياس"

رقم العبارة	معامل الارتباط	الدلالة	رقم العبارة	معامل الارتباط	الدلالة	رقم العبارة	معامل الارتباط	الدلالة
1	**0.452	دالة	12	* 0.343	دالة	23	-0.007**	دالة
2	**0.640	دالة	13	** 0.481	دالة	24	** 0.445	دالة
3	**0.718	دالة	14	** 0.475	دالة	25	** 0.474	دالة
4	0.248	غير دالة	15	* 0.395	دالة	26	** 0.478	دالة
5	* 0.375	دالة	16	* 0.338	دالة	27	** 0.467	دالة
6	0.100	غير دالة	17	0.132	غير دالة	28	** 0.709	دالة
7	**0.441	دالة	18	** 0.474	دالة	29	** 0.646	دالة
8	**0.488	دالة	19	** 0.438	دالة	30	** 0.454	دالة
9	**0.408	دالة	20	* 0.396	دالة	31	0.287	غير دالة
10	**0.480	دالة	21	** 0.670	دالة	32	** 0.728	دالة
11	-0.052	غير دالة	22	0.306	غير دالة	33	0.135	غير دالة

دالة عند مستوى (0.01**) دالة عند مستوى (0.05*)

يتضح من الجدول (5) أن نتائج القياس تدل على أن جميع عبارات الدراسة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) أو مستوى (0.05)، باستثناء سبع عبارات لم تكون دالة إحصائية وهي : (4، 6، 11، 17، 22، 31، 33).

- **ثبات الأداة:** تم التأكد من ثبات الأداة بحساب معامل الثبات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ وكان ثبات الأداة كالتالي :

جدول (6) "يوضح قيمة الثبات"

عبارات المقياس		قيمة معادلة ألفا كرونباخ
الثبات الكلي	33	0.842

يتضح من الجدول (6) أن قيمة معادلة ألفا كرونباخ فوق (0.8) مما يعني أنها قيمة معامل كبيرة وقوية وتدل على ثبات الأداة وصلاحيتها للتطبيق.

الوزن النسبي وإجراءات تصحيح أداة الدراسة: اعتمدت الباحثة الخطوات الآتية في تصحيح أداة الدراسة:

للإجابة عن تساؤلات الدراسة تم اعتماد التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة لتكون مؤشراً على درجة الموافقة، وجرى تقسيم الدرجة إلى خمس فئات كما هو موضح بالجدول الآتي:

جدول (7) مقياس ليكارت الخماسي

الوزن	المتوسط المرجح	الرأي
5	4.20 -5	أوافق بشدة
4	3.40 -4.19	أوافق
3	2.60 -3.39	محايد
2	1.8 -2.59	أوافق
1	1 -1.79	لا أوافق بشدة

- **المعالجة الإحصائية للبيانات:** من أجل تحقيق أهداف الدراسة الحالية والإجابة على تساؤلاتها قامت الباحثة بمعالجة المعلومات التي توصلت إليها معالجة كمية وذلك من خلال برنامج SPSS باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

1- معاملات الارتباط لحساب الصدق والثبات؛ حيث سيتم استخدام معامل ارتباط " بيرسون" (Pearson) لمعرفة صدق الاتساق الداخلي للأداة؛ ومعامل "ألفا كرونباخ"(Alpha- Cronbach) للتأكد من ثبات أداة الدراسة.
2- التكرار والنسبة المئوية لوصف خصائص عينة البحث وتحديد استجابات أفرادها تجاه فقرات المقياس.
3- المتوسط الحسابي لترتيب العبارات حسب الأهمية لنتائج الدراسة.
4- أسلوب تحليل التباين أحادي الانجاه للمتغيرات (One Way ANOVA) وذلك للإجابة عن التساؤل الأول والثاني والرابع.

5- اختبار "ت" (T- test) للعينات المستقلة لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات المفحوصين على أداة الدراسة، وذلك من أجل الإجابة على التساؤل الثالث.

6- اختبار شيفيه (Scheffe) لتحديد اتجاهات الفروق بين المتغيرات (إذا كان هناك فروق).

4- عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

نتائج الدراسة: سوف يتم عرض نتائج الدراسة الحالية طبقاً لتساؤلات الدراسة.

ينص السؤال الرئيس على: (هل يرتفع مستوى قلق المستقبل لدى موظفي شركات القطاع الخاص في مدينة الرياض؟). وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام التكرارات والنسب المئوية؛ والجدول(8)يبين النتائج:

جدول (8) "التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لعبارات القلق مرتبة تنازلياً"

الرقم	العبارة	تكرارات ونسبة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المتوسط الحسابي	مستوى القلق	الرتبة
26	يقلقني حدوث ارتفاع في دفعات السكن (الإيجار) في المستقبل	ك	141	59	2	9	1	4.56	مقلق بشدة	1
		%	66.51	27.83	0.94	4.25	0.47			
33	إنني قلق بشأن مستقبل أولادي	ك	157	33	8	10	4	4.55	مقلق بشدة	2
		%	74.06	15.57	3.77	4.72	1.89			
20	أتوقع زيادة أسعار المواد في الأسواق بنسبة عالية جدا	ك	122	71	11	7	1	4.44	مقلق بشدة	3
		%	57.55	33.49	5.19	3.30	0.47			
14	ينتابني القلق عندما لا تسير أموري على ما يرام	ك	96	102	5	4	5	4.32	مقلق بشدة	4
		%	45.28	48.11	2.36	1.89	2.36			
15	أخاف من تفاقم المشاكل العائلية مع ازدياد صعوبة الحياة	ك	105	74	15	16	2	4.25	مقلق بشدة	5
		%	49.53	34.91	7.08	7.55	0.94			
9	يرهبني التفكير بأنني قد أواجه أحيانا أزمات وصعوبات الحياة	ك	84	107	9	11	1	4.24	مقلق بشدة	6
		%	39.62	50.47	4.25	5.19	0.47			
6	تقلقني مشاكل الحياة وتعقيداتها	ك	78	114	12	8	1	4.21	مقلق بشدة	7
		%	35.85	53.77	5.66	3.77	0.47			
12	أنزعج من أني سوف لا أوفر الظروف الجيدة لأسرتي	ك	95	85	13	14	5	4.18	مقلق بشدة	8
		%	44.81	40.09	6.13	6.60	2.36			
31	يقلقني التفكير في أن فرص العمل سوف تتضاءل أمامي في المستقبل	ك	115	54	15	18	10	4.16	مقلق بشدة	9
		%	54.25	25.47	7.08	8.49	4.72			
10	تنتابني حالات ضغوط واضطراب عندما أفكر في أمور المستقبل	ك	89	84	12	23	4	4.09	مقلق بشدة	10
		%	41.98	39.62	5.66	10.85	1.89			

الرقم	العبارة	تكرارات / نسبة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المتوسط الحسابي	مستوى القلق	الرتبة
19	اضطرب عند التفكير في أنني سوف لن استطيع أن أحقق أهدافي مستقبلا	ك	78	95	8	26	5	4.01	مقلق بشدة	11
		%	36.79	44.81	3.77	12.26	2.36			
28	أخشى من أنني سوف لا أحظى بالتقدير في عملي	ك	93	61	19	37	2	3.97	مقلق بشدة	12
		%	43.87	28.77	8.96	17.45	0.94			
4	إنني متأكد من أنني سوف لن أكون وحيداً أو مرفوضاً من الآخرين في المستقبل	ك	80	78	20	23	11	3.91	مقلق بشدة	13
		%	37.74	36.79	9.43	10.85	5.19			
16	اتصرف على أنني في المستقبل سوف استطيع حل مشاكلي بنفسي	ك	68	97	16	18	13	3.89	مقلق بشدة	14
		%	32.08	45.75	7.55	8.49	6.13			
3	أتخوف جداً مما قد تجلبه الأيام والشهور والسنوات القادمة	ك	88	61	10	52	1	3.86	مقلق بشدة	15
		%	41.51	28.77	4.72	24.53	0.47			
11	إنني متأكد في المستقبل سأحقق أهداف مهمة جداً في حياتي	ك	64	84	36	21	7	3.83	مقلق بشدة	16
		%	30.19	39.62	16.98	9.91	3.30			
23	أرى أن الحياة تستحق العيش في هذا العالم الجديد المتطور	ك	63	90	30	18	11	3.83	مقلق بشدة	17
		%	29.72	42.45	14.15	8.49	5.19			
27	أتخوف من أن تتغير حياتي نحو الأسوأ في المستقبل	ك	65	90	21	28	8	3.83	مقلق بشدة	18
		%	30.66	42.45	9.91	13.21	3.77			
5	كثيرا ما أعيد التأكد من القيام بأفعال روتينية كغلق الغاز والمدافئ وإقفال أبواب المنزل والسيارة	ك	87	59	14	42	9	3.82	مقلق بشدة	19
		%	41.04	27.38	6.60	19.81	4.25			
2	في غمرة حالات الفرح والسعادة أخشى من أن تعقبها مناسبات غير سارة	ك	52	99	26	32	2	3.79	مقلق بشدة	20
		%	24.53	46.70	12.26	15.09	0.94			
18	يرعبني التفكير في أن الحياة تمضي مسرعة	ك	59	93	18	36	6	3.77	مقلق بشدة	21
		%	27.83	43.87	8.49	16.98	2.83			
1	مستقبلي غامض وأشعر بقلة الأمان وبفقدان الأمن النفسي	ك	68	77	17	41	9	3.73	مقلق بشدة	22
		%	32.08	36.32	8.02	19.34	4.25			
8	أشعر بقلق بشأن الإخفاقات التي تنتظرني	ك	42	102	14	47	7	3.59	مقلق بشكل متوسط	23
		%	19.81	48.11	6.60	22.17	3.30			
25	أخشى في المستقبل أن يحمل الآخرون آراء سلبية عني	ك	51	69	17	64	11	3.40	بشكل متوسط	24
		%	24.06	32.55	8.02	30.19	5.19			
30	أشعر بأنني لست مستقر ذهنياً	ك	52	63	23	63	10	3.40	بشكل متوسط	25
		%	24.53	29.72	10.85	29.72	4.72			

الرقم	العبارة	تكرارات ونسبة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المتوسط الحسابي	مستوى القلق	الرتبة
29	تنتابني الهموم بأنني سأكون عبئاً على غيري مستقبلاً	ك	52	52	26	56	25	3.24	بشكل متوسط	26
		%	24.53	24.53	12.26	26.42	11.79			
17	أتضايق من أن تكون التغييرات في وضع الاقتصاد السياسي قد تهدد مستقبلي	ك	60	39	36	39	38	3.21	بشكل متوسط	27
		%	28.30	18.40	16.98	18.40	17.92			
24	لست خائفاً أن يكون الناس في المستقبل كالذئاب في تعاملهم مع البعض	ك	33	71	28	57	23	3.16	بشكل متوسط	28
		%	15.57	33.49	13.21	26.89	10.85			
32	أشعر بالعجز في اتخاذ القرار بشأن مستقبلي	ك	56	35	22	81	18	3.14	بشكل متوسط	29
		%	26.42	16.51	10.38	38.21	8.49			
7	سوف أفشل في التغلب على الصعوبات المتفاقمة	ك	51	29	33	85	14	3.08	بشكل متوسط	30
		%	24.06	13.68	15.57	40.09	6.60			
13	لدي انطباع بأن العالم يتجه نحو الانهيار	ك	27	33	32	85	33	2.70	بشكل بسيط	31
		%	12.74	15.57	15.09	40.09	15.57			
22	أشعر بالاضطراب بشأن احتمال حصول حادثة مفاجئة أو أمراض خطرة (سرطان)	ك	22	49	35	52	54	2.68	بشكل بسيط	32
		%	10.38	23.11	16.51	24.53	25.47			
21	حتى لو سارت الأمور بشكل جيد، فإن القدر سينقلب ضدي	ك	32	27	28	86	39	2.66	بشكل بسيط	33
		%	15.09	12.74	13.21	40.57	18.40			
المتوسط العام للمحور								3.74		

ويتضح من الجدول (8) ما يأتي:

1- حصلت سبع عبارات على درجة (أوافق بشدة) حسب المقياس المستخدم، مما يعني أن أفراد عينة الدراسة موافقون بشدة على العبارات وتعتبر من أهم العبارات في مقياس قلق المستقبل لدى موظفي شركات القطاع الخاص في مدينة الرياض من وجهة نظر أفراد العينة.

2- كما حصلت 18 عبارة على درجة (أوافق) حسب المقياس المستخدم، وهذا يعني أن أفراد عينة الدراسة موافقون بشكل عام على العبارات الموضحة بالجدول (8).

3- حصلت ثمانية عبارات على درجة (محايد) حسب المقياس المستخدم، مما يعني أن وجهة نظر أفراد العينة محايدون في إجاباتهم على عبارات مقياس قلق المستقبل.

4- المتوسط العام للمحور (3.74) وهي درجة (أوافق) حسب المقياس.

وتوضح هذه النتائج أن أفراد العينة موافقون بشكل عام على ارتفاع مستوى قلق المستقبل لدى موظفي شركات القطاع الخاص في مدينة الرياض.

- **الإجابة عن أسئلة الدراسة الفرعية:** ينص التساؤل الأول "هل توجد فروق في درجات قلق المستقبل لدى موظفي شركات القطاع الخاص في مدينة الرياض طبقاً لمتغير العمر؟"

وللإجابة على هذا التساؤل قامت الباحثة بحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية واختبار(One Way ANOVA) تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات عينة الدراسة طبقاً لمتغير العمر، والجداول (9) و(10) توضح النتائج كالتالي:

جدول (9) "متوسطات استجابات عينة الدراسة طبقاً لمتغير العمر"

العمر	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
30 -21	138	3.81	0.50
40 -31	63	3.65	0.50
41 فأكثر	9	3.70	0.54
المجموع	210	3.76	0.50

جدول(10) "يوضح استخدام تحليل التباين لمعرفة الفروق طبقاً للعمر"

	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	التعليق
الدرجة الكلية	بين المجموعات	1.179	2	0.590	2.380	0.095	لا يوجد فروق
	داخل المجموعات	51.289	207	0.248			
	المجموع	52.468	209				

ويتضح من الجدول (10) أن درجة ومستوى قلق المستقبل لا تختلف طبقاً لمتغير العمر لدى موظفي شركات القطاع الخاص في مدينة الرياض.

لذلك جاءت هذه النتيجة محققة لصحة الفرض الأول والذي ينص على أنه (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات قلق المستقبل لدى موظفي شركات القطاع الخاص في مدينة الرياض طبقاً لمتغير العمر)؛ حيث إن النتائج دلت على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات عينة الدراسة طبقاً لمتغير العمر، حيث مستوى دلالة (ف) فوق (0.05) أي غير دالة إحصائياً.

وينص **التساؤل الثاني على** "هل توجد فروق في درجات قلق المستقبل لدى موظفي شركات القطاع الخاص في مدينة الرياض طبقاً لمتغير الراتب الشهري؟ "

وللإجابة على هذا التساؤل قامت الباحثة بحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية واستخدام اختبار(One Way ANOVA) تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات عينة الدراسة طبقاً للراتب الشهري، والجداول (11) و(12) توضح النتائج كالتالي:

جدول (11) "متوسطات استجابات عينة الدراسة طبقاً للراتب الشهري"

الدخل الشهري	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من 2000 ريال	**33**	**4.03**	**0.39**
من 2000 – 3999 ريال	**106**	**3.81**	**0.46**
من 4000- 6000 ريال	**52**	**3.60**	**0.54**
أكثر من 6000 ريال	**21**	**3.53**	**0.56**
المجموع	**212**	**3.76**	**0.50**

جدول (12) "يوضح استخدام تحليل التباين لمعرفة الفروق طبقاً للراتب الشهري"

	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	التعليق
الدرجة الكلية	بين المجموعات	5.028	3	1.676	7.288	0.000	يوجد فروق
	داخل المجموعات	47.837	208	0.230			
	المجموع	52.866	211				

يبين الجدول (12) أن درجة ومستوى قلق المستقبل تختلف طبقاً لمتغير الراتب الشهري لدى موظفي شركات القطاع الخاص في مدينة الرياض. لذلك جاءت هذه النتيجة مخالفة لصحة الفرض الثاني والذي ينص على أنه (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات قلق المستقبل لدى موظفي شركات القطاع الخاص في مدينة الرياض طبقاً لمتغير الراتب الشهري)؛ حيث أن النتائج دلت على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات عينة الدراسة طبقاً للراتب الشهري، حيث مستوى دلالة (ف) أقل (0.05) أي دالة إحصائياً.

ولتوضيح اتجاهات الفروق تم استخدام اختبار (شيفيه)، والجدول (13) يوضح نتائج المعالجة كالتالي:

جدول (13) "توضيح نتائج اختبار 'شيفيه' لتوضيح انجاه الفروق بالنسبة للراتب الشهري"

المجموعات	المتوسط	أقل من 2000 ريال	من 2000 – 3999 ريال	من 4000- 6000 ريال	أكثر من 6000 ريال	الفرق لصالح
أقل من 2000 ريال	4.03	-	-	0.43**	0.50**	**أقل من 2000**
من 2000 – 3999 ريال	3.81	-	-	-	-	-
من 4000- 6000 ريال	3.60	-0.43**	-	-	-	**أقل من 2000**
أكثر من 6000 ريال	**3.53**	**-0.50****	-	-	-	**أقل من 2000**

** دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01

يتضح من جدول (13) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين من راتبهم الشهري (أقل من 2000) ومن راتبهم الشهري (من 4000- 6000 ريال) لصالح ذوي الراتب الشهري (أقل من 2000)، وأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين من راتبهم الشهري (أقل من 2000) ومن راتبهم الشهري (أكثر من 6000 ريال) لصالح (أقل من 2000)، مما يعني أن مستوى القلق مرتفع عند من راتبهم الشهري أقل من 2000 ريال مقارنة بمن راتبهم الشهري 6000 ريال فأكثر.

إجابة السؤال الثالث ونصه: "هل توجد فروق في درجات قلق المستقبل لدى موظفي شركات القطاع الخاص في مدينة الرياض طبقاً لمتغير الحالة الاجتماعية؟ "

من أجل الإجابة على هذا التساؤل قامت الباحثة باستخدام اختبار"ت"(T- test) "للعينات المستقلة"؛ والجدول (14) يبين النتائج كالتالي:

جدول (14) "يوضح استخدام اختبار 'ت' لمعرفة الفروق طبقاً للحالة الاجتماعية"

	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	التعليق
الدرجة الكلية	متزوج	93	3.65	0.54	-2.81	0.01	يوجد فروق
	أعزب	114	3.84	0.45			

ويتضح من الجدول رقم (14) أن مستوى قلق المستقبل لدى موظفي شركات القطاع الخاص في مدينة الرياض يختلف طبقاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

لذلك جاءت هذه النتيجة مخالفة لصحة الفرض الثالث والذي ينص على أنه (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات قلق المستقبل لدى موظفي شركات القطاع الخاص في مدينة الرياض طبقاً لمتغير الحالة الاجتماعية)؛ حيث إن النتائج دلت على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة طبقاً لمتغير الحالة الاجتماعية، حيث إن قيمة ت دالة إحصائياً، والفرق لصالح العزاب، وهذا يعني أن مستوى القلق يرتفع عند العزاب أكثر من المتزوجين.

إجابة السؤال الرابع ونصه: "هل توجد فروق في درجات قلق المستقبل لدى موظفي شركات القطاع الخاص في مدينة الرياض طبقاً لمتغير المستوى التعليمي؟ "

ومن أجل الإجابة على هذا التساؤل قامت الباحثة بحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية واستخدام اختبار(OneWayANOVA)تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات عينة الدراسة طبقاً للمستوى التعليمي، وتبين الجداول(15) و(16) النتائج كالتالي:

جدول (15) "متوسط استجابات عينة الدراسة طبقاً للمستوى التعليمي"

المستوى التعليمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المرحلة المتوسطة أو أدنى	52	3.95	0.48
المرحلة الثانوية	86	3.78	0.44
دبلوم	35	3.48	0.44
جامعي	38	3.70	0.59
المجموع	211	3.76	0.50

جدول(16) "يوضح استخدام تحليل التباين لمعرفة الفروق طبقاً للمستوى التعليمي"

	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	التعليق
الدرجة الكلية	بين المجموعات	4.758	3	1.586	6.878	0.000	يوجد فروق
	داخل المجموعات	47.731	207	0.231			
	المجموع	52.489	210				

يبين الجدول (16) أن مستوى قلق المستقبل لدى موظفي شركات القطاع الخاص في مدينة الرياض يختلف طبقاً لمتغير المستوى التعليمي. لذلك جاءت هذه النتيجة مخالفة لصحة الفرض الرابع والذي ينص على أنه (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات قلق المستقبل لدى موظفي شركات القطاع الخاص في مدينة الرياض طبقاً

لمتغير المستوى التعليمي)؛ حيث أن النتائج دلت على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات عينة الدراسة طبقاً للمستوى التعليمي، حيث مستوى دلالة (ف) أقل (0.05) أي دالة إحصائياً.

ولتوضيح اتجاهات الفروق تم استخدام اختبار (شيفيه) كالتالي:

جدول (17) "اختبار 'شيفيه' لتوضيح انجاه الفروق بالنسبة للمستوى التعليمي"

المجموعات	المتوسط	المرحلة المتوسطة	المرحلة الثانوية	دبلوم	جامعي	الفرق لصالح
المرحلة المتوسطة أو أدنى	3.95	-	-	**0.47	-	المرحلة المتوسطة
المرحلة الثانوية	3.78	-	-	**0.29	-	المرحلة الثانوية
دبلوم	3.48	-0.47**	-0.29**	-	-	-
جامعي	3.70	-	-	-	-	-

يتضح من جدول(17) فروق ذات دلالة إحصائية بين أصحاب المستوى التعليمي (المرحلة المتوسطة أو أدنى) وبين أصحاب المستوى التعليمي (دبلوم) لصالح أصحاب المستوى التعليمي (المرحلة المتوسطة أو أدنى)، وفروق بين أصحاب المستوى التعليمي (ثانوي) وبين أصحاب المستوى التعليمي (دبلوم) لصالح أصحاب المستوى التعليمي (ثانوي)، مما يعني أن مستوى القلق يزيد عند أصحاب المستوى التعليمي (المرحلة المتوسطة أو أدنى) ثم عند أصحاب المستوى التعليمي (ثانوي). ومن خلال فحص النتائج السابقة يمكن استخلاص نتيجة عامة مؤداها أن قلق المستقبل مرتفع لدى موظفي شركات القطاع الخاص في مدينة الرياض الذين أجريت عليهم الدراسة الحالية؛ كما أن هناك فروق في مستوى قلق المستقبل كما يبدو من مواقف العزاب الذين كانوا أكثر قلقاً من المتزوجين، وكذلك في مواقف الأقل راتباً شهرياً أكثر قلقاً من الأعلى في الراتب، وأيضاً في مواقف الأدنى تعليماً حيث كانوا أكثر قلقاً من الأعلى تعليماً.

مناقشة النتائج:

هدفت الدراسة الحالية لقياس ومعرفة مستوى قلق المستقبل لدى موظفي شركات القطاع الخاص في مدينة الرياض. وقد أوضحت نتائج هذه الدراسة أن موظفي شركات ومؤسسات القطاع الخاص يرتفع لديهم قلق المستقبل بشكلٍ عام؛ ويزيد بشكلٍ خاص عند متغيرات معينة؛ هدفت هذه الدراسة أيضاً للكشف عنها فقد كشفت النتائج أن قلق المستقبل يزيد لدى الأعزب في متغير الحالة الاجتماعية؛ ويزيد لدى الأدنى تعليماً في متغير المستوى التعليمي وربما بذلك يبدو أن هذه النتيجة تتفق مع نتيجة دراسة بلكيلاني(2008) حيث أوضحت أن هناك علاقة ارتباطية عكسية بين تقدير الذات وقلق المستقبل حيث أن التعليم يزيد من تقدير الفرد لذاته وانخفاض تقدير الذات يرتبط بارتفاع قلق المستقبل كما أن نقص التعليم قد يعتبر من الظروف الضاغطة على الذات والذي قد يؤدي لقلق المستقبل وهذا أيضا ما تشير إليه دراسة لكسون وفليتشر وليسون (Luxon,Leeson,Fletcher 2009) حيث وضحت أن معدلات التنبؤ بقلق المستقبل ترتفع على الحدث الذي يرتكز على تصورات ذاتية مرتبطة أكثر بالضغوط الاستباقية التي قد يكون هناك وعي بانعدام الثقة في التعامل معها؛ ومن وجهة نظر وتفسير الباحثة أن ذلك يعني أنه في حالة الأدنى تعليماً يكون لديهم تصور مسبق بصعوبة إيجاد فرص وظيفية تناسب متطلبات الحياة من الناحية المادية بسبب المستوى التعليمي مثلاً فيمكن التنبؤ بحدوث قلق المستقبل لديهم بناء على ذلك كما أشارت الدراسة؛ ويزيد لدى ذو الراتب المتدني في متغير الراتب الشهري؛ وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة

بولانوسكي(Bolanwski 2005) حيث تضمنت نتائج دراسته بانخفاض الشعور بقلق المستقبل والمهنة لدى الأطباء الذين لديهم استقلال مادي عن مؤسساتهم الطبية مما يشير إلى علاقة الراتب والاستقلال المادي بقلق المستقبل.

وترى الباحثة أن حصول موظفي شركات القطاع الخاص في مدينة الرياض على درجات عالية على مقياس قلق المستقبل ربما يعزى إلى التوتر والهاجس المستمر بخصوص التفكير بمستقبلهم واحتمالية تسريحهم المفاجئ أو نقلهم إلى مناصب وظيفية لا تتناسب وكفاءاتهم أو نقلهم إلى أماكن في غير المدينة التي بها مقر سكنهم بدون إشعار مسبق بإمكانية حدوث هذا الأمر. وقد جاءت هذه النتيجة متفقة مع نتائج دراسة فراج ومحمود(2006) حيث أسفرت نتائجهم عن وجود فروق بين طلبة كلية التربية ذو المستويات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية المختلفة في قلق المستقبل لصالح الطلبة من ذو المستويات المنخفضة؛ وهذا في رأي الباحثة يؤكد على دور المستوى الاقتصادي والذي يتمثل في دور متغير الراتب الشهري بهذه الدراسة من حيث زيادة أو انخفاض مستوى قلق المستقبل، والذي قد يفسر بتغير الظروف المعيشية في الوقت الحاضر نحو الغلاء والتكلفة المرتفعة نوعاً ما في معظم أمور الحياة ومن أهمها السكن وهذا ما لا يستطيع موظفو شركات القطاع الخاص بتحقيقه أو توفيره نظراً لحدود الرواتب المنخفضة المتاحة لهم خصوصاً أن معظمهم قد يكون في بداية مرحلة التأسيس والتجهيز لحياته الخاصة؛ وكذلك معظمهم يتحمل أو يشارك في مسئوليات أسرته المالية وبالتالي تعتبر من المتطلبات التي عليه تلبيتها مقابل مبلغ قد لا يسد من الحاجات المختلفة الكثير؛ وتؤكد على ذلك النتائج التي توصل لها الطريقي والحسين(2007)حيث ذكروا أن الكثير من المميزات الوظيفية والمهنية لا تتوفر في القطاع الخاص وأهمها الأمان الوظيفي بالبدلات والراتب التقاعدي وغيره. كما هدفت هذه الدراسة للكشف عن قلق المستقبل لدى موظفي شركات القطاع الخاص طبقاً لمتغير العمر فكانت النتائج تشير إلى أن قلق المستقبل مرتفع لديهم بغض النظر عن الفئة العمرية؛ وترى الباحثة أن ذلك ربما يعزى إلى أن وضع الموظفين في شركات القطاع الخاص قد لا يراعى فيه عامل الخبرة أو الحداثة بالعمل من ناحية المميزات أو المتاحات وذلك يتمثل بعدم مراعاة وضع الموظفين في المناسبات الخاصة في مجتمعنا مثل عدم تقنين ساعات العمل في شهر رمضان، أو عدم مراعاة الإجازات التي تتماشى وظروف الموظفين سواء المرضية أو المتعلقة بمناسبات اجتماعية بل يتم الخصم حتى رغم قلة الرواتب رغم أنه يمكن أن يطرح حل تعويض الساعات المأخوذة كإجازة بساعات عمل بديلة أو إضافية؛ وكل ذلك في نظر الباحثة يعتبر من الأسباب أو العوامل التي تزيد من حدة قلق المستقبل لمختلف الأعمار، وقد يعزى كذلك إلى أن كل مرحلة عمرية لها من عوامل قلق المستقبل ما يشغلها بحيث أن الأصغر سناً يشغلهم هاجس تأسيس حياتهم خصوصاً الأسرية من حيث التجهيز لمرحلة الزواج أو العمل على الاستقلالية والاعتماد على الذات بينما الأكبر سناً يشغلهم هاجس تأمين حياة أسرهم وأبنائهم وتوفير مستوى الحياة الكريمة لهم وكل تلك الحاجات الخاصة بالموظفين على الأغلب لا يتم تلبيتها في القطاع الخاص؛ لذلك لم توجد فروق بين مختلف الفئات العمرية في مستوى قلق المستقبل لدى موظفي شركات القطاع الخاص؛ حتى أنه مع إختلاف المتغيرات المستهدفة بالدراسة قد تختلف بحسب الهموم أو الظروف التي تشغل وتحيط بعينة الدراسة كما في دراسة السبعاوي(2007) حيث أشارت نتائجها بوجود فروق في ارتفاع معدل قلق المستقبل بحسب متغير الجنس (طلاب- طالبات) لصالح الإناث؛ وهذا المتغير لم تتناوله الباحثة بالدراسة لذا من الممكن أن يرتبط نوع الجنس بنوعية ضغوط تساهم في رفع مستوى قلق المستقبل بشكل أكبر.

ومن ناحية أخرى جاءت النتيجة مخالفة لما توصل إليه كرميان(2007) في دراسته والتي أوضحت وجود فروق دالة إحصائية في قلق المستقبل حسب العمر بين فئة (18- 31) سنة وفئة (32- 45) سنة لصالح الفئة الثانية.

في حين أن ما تميل إليه الباحثة من رؤية في تفسير نتائج هذه الدراسة جاءت متفقة مع نتائج دراسة المنيف(1429) التي أظهرت من ضمن النتائج التي توصل إليها هو إقرار العينة بوجود بعض القيم الاجتماعية التي

تعارض العمل في القطاع الخاص. حيث ترى الباحثة أن ذلك ربما يعود إلى تفضيل الوظائف والأعمال التي يدعمها القطاع الحكومي لما في ذلك من ضمان للمستقبل واستقراره ليس للموظف فحسب بل حتى بمميزاته كالراتب التقاعدي، وكإجازات الأعياد التي يقضيها الموظف الحكومي مع أسرته بينما يحرم من التمتع بها بعض موظفين شركات ومؤسسات القطاع الخاص.

5- التوصيات والمقترحات

التوصيات: في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة الحالية من نتائج توصي الباحثة بما يلي:

1- التشديد من قبل وزارة العمل على تطبيق المعايير المهنية من قبل شركات ومؤسسات القطاع الخاص من حيث وضع المعايير التي تضمن حق الموظف لضمان الحياة الكريمة وأن لا يقل راتب أقل مرتبة وظيفية عن ما يكفل للموظف تأمين الكفاية الحياتية له؛ فالمقابل كان أحد متغيرات الدراسة المرتبطة بقلق المستقبل للموظف.

2- إلزام شركات ومؤسسات القطاع الخاص من قبل وزارة العمل بالشروط التي تحقق ضمان المستقبل للموظفين كشهادات الخبرة المعتمدة والعقود القانونية التي تحفظ الحقوق المالية والبنود التي توضح متى يمكن للشركة أو المؤسسة التابعة للقطاع الخاص الاستغناء عن خدمات الموظف وبماذا يمكنها تعويضه في حال تسريحه لأسباب تعود للشركة كالخسائر وغيرها؛ حيث أن الأمان الوظيفي من أهم العوامل التي تؤثر على قلق المستقبل.

3- دعم الموظفين السعوديين في شركات القطاع الخاص من حيث مكافآت وحوافز التميز في الأداء الوظيفي والبدلات؛ وإتاحة الابتعاث للمهتمين حتى يضمن الموظفون تطورهم في وظائفهم فيقل قلقهم من ناحية ما يتعلق بالمستقبل ويكونون أكثر إنجازاً.

4- تقديم دعم حكومي للشركات والمؤسسات التابعة للقطاع الخاص التي تتميز بالاهتمام بموظفيها من ناحية دعمهم والحفاظ على حقوقهم وذلك بإعطائها الأولوية بالمشاريع والمناقصات الحكومية.

5- قيام إدارة الموارد البشرية أو وزارة العمل بتنظيم دورات وورش عمل للتعامل مع الموظفين وكيفية تشجيعهم وحل مشكلاتهم؛ ودعوة مدراء ومسئولي شركات ومؤسسات القطاع الخاص للحضور والمشاركة الفعالة بها.

6- قيام وسائل الإعلام باختلافها بنشر التوضيح حول نواحي الحقوق القانونية المهنية للموظفين وتوعيتهم بالفرص المهنية المختلفة لأن توضيح هذه الأمور يساهم في التقليل من هاجس قلق المستقبل.

7- الاهتمام بجانب الإرشاد المهني في الشركات والمصانع بحيث يتم الاهتمام بمشاكل الموظفين النفسية ومنها قلق المستقبل وخصوصاً في القطاع الخاص لما له من تأثير واضح على إنتاجيتهم واستمراريتهم بالعمل وفوق كل ذلك مراعاة لصحتهم النفسية؛ وفي حال صعوبة ذلك يمكن إظهار الاهتمام بتضمين زيارة الأخصائي أو المرشد النفسي ضمن التأمين الصحي الذي تتكفل به المنشأة عند الحاجة.

8- إقامة دورات من قبل الأخصائيين في مجال علم النفس في الجامعات والمدارس حول كيفية التعامل الفعال مع مستجدات المستقبل من مشكلات أو ضغوط مهنية؛ وذلك كنوع من التأهيل وتنمية للجانب الوقائي.

والبحوث التي تقترحها الباحثة ما يلي:

1. إجراء دراسة عن مستوى قلق المستقبل لدى الموظفات في شركات ومؤسسات القطاع الخاص.
2. إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية تكون عينتها ممثلة لجميع مناطق المملكة من أجل التوصل إلى تصور شامل لمستوى قلق المستقبل لدى موظفي وموظفات شركات القطاع الخاص.

3. إجراء دراسة مقارنة بين مستوى قلق المستقبل بين الموظفين في القطاع الحكومي والقطاع الخاص وربطها بالظروف المهنية والمتغيرات المختلفة.
4. إجراء دراسة عن قلق المستقبل مع متغيرات أخرى مثلا: قلق المستقبل لدى فئة المتقاعدين؛ أو قلق المستقبل وعلاقته بالضغوط المهنية.
5. إجراء دراسة عن أثر قلق المستقبل على إنتاجية الموظفين لدى موظفي شركات القطاع الخاص.
6. إجراء دراسة عن فاعلية برنامج إرشادي علاجي لقلق المستقبل لدى الموظفين.

قائمة المراجع:

- بلكيلاني، إبراهيم. (2008). "دراسة تقدير الذات وعلاقته بقلق المستقبل لدى الجالية العربية المقيمة بمدينة أوسلو في النرويج". رسالة ماجستير. الأكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك.
- الجبر، نبيه. والعبدالمنعم، عبدالمنعم. والسوداني، عبدالعزيز. (1424). "توطين الوظائف في قطاع التجارة". دراسة. جامعة القصيم. مدينة الملك عبدالعزيز للعلوم والتقنية إدارة برامج المنح.
- الجنابي، رنا. وصبيح، زهراء. (2004). "قلق المستقبل لدى المرأة العراقية في ظل العراق الجديد". دراسة. المؤتمر العلمي القطري الرابع والسنوي الثالث عشر لمركز البحوث النفسية. جامعة بغداد.
- حسانين، أحمد. (2000). "قلق المستقبل و قلق الامتحان وعلاقتهما ببعض المتغيرات النفسية لدى عينة من طلاب الصف الثاني الثانوي". رسالة ماجستير. جامعة المنيا.
- الحمداني، إقبال. (2011). "دراسة الاغتراب–التمرد- قلق المستقبل". رسالة دكتوراه. عمان. دار صفاء.
- خضر، سامية. (1992). "البطالة بين الشباب حديثي التخرج :العوامل، الآثار، العلاج وعلاقتها بالزيادة السكانية". بحث. جامعة عين شمس.
- الخطيب، صالح. (2007). الإرشاد النفسي في المدرسة أسسه ونظرياته وتطبيقاته. العين. دار الكتاب الجامعي.
- زهران، حامد. (2005). الصحة النفسية والعلاج النفسي. القاهرة. عالم الكتب.
- السبعاوي، فضيله. (2007). "دراسة قلق المستقبل لدى طلبة كلية التربية وعلاقته بالجنس والتخصص الدراسي". بحث. كلية التربية. جامعة الموصل.
- شقير، زينب. (2005). مقياس قلق المستقبل. القاهرة. مكتبة الأنجلو.
- الشناوي، محمد. (1994). نظريات الإرشاد والعلاج النفسي. القاهرة. دار غريب.
- صبري، إيمان. (2003). "بعض المعتقدات الخرافية لدى المراهقين وعلاقتها بقلق المستقبل والدافعية للإنجاز". دراسة. المجلة المصرية للدراسات النفسية. العدد38. المجلد الثالث عشر.
- الطريقي، جميل والحسين، محمد. (2007). "دراسة مشكلات ضعف استخدام العمالة السعودية في القطاع الخاص". جامعة الملك سعود.
- العزة، سعيد وعبدالهادي، جودت. (1999) . نظريات الإرشاد والعلاج النفسي. عمان. مكتبة دار الثقافة.
- فراج، محمد و محمود، هويده. (2006). "دراسة قلق المستقبل ومستوى الطموح وحب الاستطلاع لدى طلبة كلية التربية من ذو المستويات الاجتماعية و الاقتصادية والثقافية المختلفة". بحث. جامعة الإسكندرية.
- كرميان، صلاح. (2007). "دراسة سمات الشخصية وعلاقتها بقلق المستقبل لدى العاملين بصورة وقتية من الجالية العراقية في استراليا". رسالة دكتوراه. الأكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك.
- المحارب، ناصر. (2000). المرشد في العلاج الاستعرافي السلوكي. الرياض. دار الزهراء.

- المشيخي، غالب. (2009). "دراسة قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح لدى طلاب جامعة الطائف". رسالة دكتوراه. جامعة أم القرى.
- معجم المعاني الجامع. معجم عربي عربي. 2010www.almaany.com
- معوض، محمد. (1996). "أثر كل من العلاج المعرفي والعلاج النفسي الديني في تخفيف قلق المستقبل لدى عينة من طلبة الجامعة". رسالة دكتوراه. كلية التربية. جامعة طنطا.
- المنيف، عبدالله(1429). "دراسة اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل في القطاع الخاص"- دراسة ميدانية مطبقة على طلاب كلية الآداب بجامعة الملك سعود بالرياض. بحث تخرج. جامعة الملك سعود.
- وزارة العمل. (2009). الكتاب الإحصائي السنوي.
- Bolanowski, W.(2005), **"Anxiety about Professional Future among young doctors".** International– Journal of occupation Medicine and Environment health.
- Katy, Luxon. Richard, Fletcher. Leeson, Heidi(2009), "**Predictors of Future Anxiety About Male Pattern Baldness in New Zealand Males".** New Zealand Journal of Psychology,Vol. 38, No. 3, 2009.
- Moline, (1990). **"Future anxiety:Clinical issues of children in the latter phases of foster care".** children And Adolescent Social Work.

Future Anxiety Among Private Sector Employees in Riyadh

Abstract: The study aimed to measure and identify Future Anxiety level among the employees of private sector in Riyadh in the light of the following variables: (age, monthly salary, marital status, and educational level). The study used the descriptive analytical method in its survey approach. Future anxiety scale designed by Salah Karamian was applied to a random sample of (212) male employees in the private sector in Riyadh.

Using the Statistical tool SPSS, the results of the study showed the following:

1- The general mean of the future anxiety among the employees of the private sector in Riyadh valued (3.74) with high rating.

2- There are no statistically significant differences in the degree of future anxiety among private sector employees in Riyadh according to the variable of age.

3- There are statistically significant differences in the degree of future anxiety among private sector employees in Riyadh according to the variable of monthly salary, especially for the employees who make (less than SAR2000) whose future anxiety level showed to be the highest.

4- There are statistically significant differences in the degree of future anxiety among private sector employees in Riyadh according to the variable of marital status (Married- Single), as single employees are more anxious.

5- There are statistically significant differences in the degree of future anxiety among private sector employees in Riyadh according to the variable of education level, as employees with lower education level are more anxious.

In the light of the study findings, the researcher suggested several recommendations to reduce anxiety among employees and to support, motivate, train, and solve their problems.

Keywords: Future anxiety, Employees, Private Sector, Riyadh City.